

A MOTIVAÇÃO DOS ALUNOS DO 1º AO 7º PERÍODO DOS CURSOS DE LICENCIATURA DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS, CAMPUS QUIRINÓPOLIS - GO

MOTIVATION OF STUDENTS IN THE 1ST TO 7TH PERIODS OF THE LICENSING COURSES OF THE GOIÁS STATE UNIVERSITY, CAMPUS QUIRINÓPOLIS – GO

Fatima Alves Santos ³⁴
Susana Marília Barbosa Galvão ³⁵

RESUMO

Este estudo tem como objetivo investigar os motivos que levam os acadêmicos a optarem pela licenciatura. Para alcançá-lo desenvolveu-se uma pesquisa na UEG campus Quirinópolis, entre março e abril de 2019 com 766 acadêmicos. Como resultado observou-se que, em geral, os acadêmicos conciliam trabalho e estudo, identificam-se com o curso e sua motivação volta-se a fatores psicoemocionais. Os fatores de higiene, quando não considerados, geram desmotivação, mas nem sempre motivam. Conclui-se que para haver motivação é necessário que o curso garanta atributos como crescimento profissional, conhecimento, correlação entre o curso e o potencial para mudar a realidade, autonomia e responsabilidade.

Palavras-chave: Licenciatura. Motivação. UEG. Alunos.

ABSTRACT

This study aims to investigate the reasons that lead academics to choose the degree. To reach it, a research was developed at UEG campus Quirinópolis, between March and April 2019 with 766 academics. As a result, it was observed that, in general, academics conciliate work and study, identify with the course and their motivation goes back to psycho-emotional factors. Hygiene factors, when not considered, generate demotivation, but do not always motivate. It is concluded that in order to be motivated, the course must guarantee attributes such as professional growth, knowledge, correlation between the course and the potential to change reality, autonomy and responsibility.

³⁴ Possui graduação em Letras pela Faculdade de Educação Ciências e Letras de Quirinópolis (1998). Atualmente é professora da Universidade Estadual de Goiás, psicopedagoga - Colégio São José e psicopedagoga da Universidade Estadual de Goiás. Tem experiência na área de Educação, com ênfase em Coordenadora Pedagógica, atuando principalmente nos seguintes temas: aprendizagem, fenomenologia, psicolinguística, pedagógica e avaliação (falves54@bol.com.br).

³⁵ (Orientadora) Possui graduação em Pedagogia pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (1987), Mestrado em Ciências da Educação - Universidad Evangélica del Paraguay (2008) diploma revalidado pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte-Brasil, Doutorado em Ciências da Educação - Universidad Evangélica del Paraguay (2014), Doutorado em Ciências da Educação - Facultad Interamericana de Ciencias Sociales (2017), Psicanalista Clínica. Experiência na área de Educação como Diretora, Supervisora, Coordenadora, Professora orientadora de dissertação e tese (direcao geral@fmb.edu.br).

INTRODUÇÃO

O presente artigo derivou-se da dissertação de mestrado intitulada “A motivação dos alunos do 1º ao 7º período dos cursos de licenciatura da Universidade Estadual de Goiás, Campus Quirinópolis – GO” defendida e aprovada pela Facultad Interamericana de Ciencias Sociales (FICS) em Assunção – Paraguai em 2019.

No Brasil, a quantidade de acadêmicos que ingressam no curso de licenciatura apresentou uma queda de 10% entre os anos de 2010 e 2016 de acordo com uma pesquisa realizada pelo Sindicato das Mantenedoras de Ensino Superior (Semesp). Tal fator implica em menos profissionais da docência formados e aumenta o risco de apagão na formação de professores (ACN, 2017).

Baixos salários e alto tempo de dedicação ao ofício estão entre os principais fatores de desinteresse para a licenciatura ainda assim e apesar de ser observada certa desvalorização a docência é reconhecidamente uma profissão essencial para a formação das demais, apresentando-se como uma tarefa essencial e política. Neste contraste de importância e desvalorização da docência o presente estudo propõe-se a compreender melhor quais as motivações impulsionam os acadêmicos a escolherem a licenciatura e porque muitos desistem antes mesmo de seu término.

Reconhece-se que para os acadêmicos em geral, fazer a escolha do curso que possibilitará o exercício de sua futura profissão é uma tarefa complexa que envolve reflexões relacionadas com o mercado de trabalho, afetividade, possibilidades de ganhos financeiros, nível de concorrência, status social da profissão, dentre outros fatores.

Diferentes critérios podem ser considerados, alguns mais objetivos como: localização, infraestrutura, valor das mensalidades, programas do governo, nota e credenciamento do MEC, duração do curso, etc. Outros mais subjetivos como identificar área de interesse, adequação a personalidade, atributos das profissões e análise curricular, dialogar com profissionais formados, ter objetivos e vontades próprias como prioridade.

Reconhecendo a gama de critérios e as ansiedades geradas em torno da escolha do curso o presente estudo propõe a responder o questionamento: O que motiva os acadêmicos a escolherem os cursos de licenciatura? O objetivo geral proposto por este artigo é apresentar os motivos que levam os acadêmicos a optarem pela licenciatura em estudo realizado na UEG – Quirinópolis – Go.

MOTIVAÇÃO: CONCEPÇÕES, TEORIAS E CICLO MOTIVACIONAL

A origem etimológica do termo “motivar” provém do latim “movere” que significa mover forças agindo em ou dentro de uma pessoa para iniciar um comportamento. Dessa forma, o termo motivação pode ser utilizado para descrever as forças dentro de um indivíduo. São estas forças que impulsionam, direcionam e orientam um indivíduo a determinada ação (HIRIYAPPA, 2018).

Com a Revolução Industrial e a necessidade de maximizar a produção, passou a se estudar o que motivava os trabalhadores para o trabalho, nestes termos, e do ponto de vista científico, esta época é um marco para os estudos e pesquisas relacionadas a motivação humana surgindo diversas teorias tais como: a Teoria da hierarquia das necessidades de Maslow, a Teoria X e a Teoria Y de McGregor, a Teoria das Decisões de Herbert Simon, entre outras (MOTTA, SCHMITT, 2016). Apesar de a maior parte destes estudos serem voltados ao âmbito empresarial a sua linha teórica apresenta aplicabilidade nas mais diversas áreas sendo utilizadas para motivar funcionários, alunos, grupos e indivíduos em geral.

Uma das teorias motivacionais mais difundidas é a hierarquia das necessidades de Maslow, e nos dias atuais ela ainda é utilizada como referência para estudos ligados a motivação de funcionários, alunos, líderes, e outros. Dentro dessa linha teórica Maslow afirma que as “necessidades são dispostas em uma hierarquia, por meio da qual as pessoas são motivadas a satisfazer uma necessidade mais elevada à medida que uma necessidade inferior é satisfeita” (MCSHANE, VON GLINOW, 2013, p. 95).

Na base da pirâmide estão as necessidades fisiológicas, depois as necessidades de segurança, em seguida as de pertencimento/amor, posteriormente as necessidades de estima e no topo as necessidades de auto realização (MCSHANE, VON GLINOW, 2013, p. 95-96). De acordo com a teoria de Maslow, o comportamento motivacional é explicado através das necessidades humanas. Para motivar é necessário produzir estímulos que impulsionem as pessoas a agirem com algum propósito e tais estímulos possuem uma hierarquia de necessidades.

Douglas McGregor criou a Teoria X e a Teoria Y que propõe a existência de duas visões distintas do ser humano. A Teoria X que é basicamente negativa e apresenta uma visão pessimista a respeito do ser humano e no outro extremo está a Teoria Y que é basicamente positiva (ROBBINS, 2005).

Uma reflexão feita por Gil (2010) a respeito das duas teorias chama a atenção para a adequação que cada vertente teórica precisa ter com relação ao contexto de aplicação. Ele

admite que embora pareça razoável pressupor que as premissas da Teoria Y sejam melhores que a da Teoria X, pode não ser adequado aplicá-las a todos os casos. O fato é que, mesmo sustentando as hipóteses da Teoria Y, é possível que seja necessário assumir um comportamento mais diretivo e controlador com algumas pessoas, pelo menos durante certo tempo, com vista a atingir os objetivos propostos. Na prática, os pressupostos das Teorias XY dizem respeito ao olhar que se tem sobre o comportamento humano e a postura que deve ser adotada em cada caso para motivar as pessoas em direção a determinado objetivo.

A Teoria ERG³⁶ foi criada por Clayton Alderfer em 1969 e propõe três grupos de necessidades essenciais, sendo: 1) existência, 2) relacionamento e 3) crescimento, daí a sigla ERG, em inglês (ROBBINS, 2005). O grupo da existência se equivale às necessidades fisiológicas e de segurança; o grupo de relacionamento é equivalente as necessidades de status e sociabilidade; e o grupo de crescimento se equivale a necessidade de auto realização. A Teoria ERG defende a ideia de que mais de uma necessidade podem estar ativas ao mesmo tempo, ou seja, não existe uma hierarquia de necessidades, todas pertencem a um mesmo nível (ROBBINS, 2005). A teoria ERG é uma releitura da Hierarquia das necessidades.

Outra releitura também foi feita por David MacClelland e sua equipe que criou a Teoria das necessidades adquiridas. Nessa teoria três necessidades são destacadas, sendo: 1) realização, 2) poder e 3) associação.

Necessidade de Realização: Busca da excelência, de se realizar em relação a determinados padrões, de lutar pelo sucesso; Necessidade de poder: necessidade de fazer com que os outros se comportem de um modo que não fariam naturalmente; Necessidade de associação: desejo de relacionamentos interpessoais próximos amigáveis (ROBBINS, 2005, p. 138).

Outra linha teórica é a Teoria da expectativa desenvolvida por Victor H. Vroom. Seus postulados baseiam-se na premissa de que o comportamento humano irá depender das expectativas que os indivíduos criam a respeito das habilidades para desempenhar determinadas tarefas e receber determinadas recompensas. Assim, a motivação iria depender da expectativa de que ao executar uma determinada ação uma determinada recompensa seria obtida (HIRIYAPPA, 2018).

Nestes termos a motivação é dependente: do valor de determinadas recompensas vinculadas a determinados desempenho; da percepção que se tem a respeito da força que representa a relação entre o desempenho e a ocorrência dos "resultados" e da percepção do

³⁶ ERG = Existence, Relatedness and Growth (N.T.)

vínculo que existe entre o esforço orientado para o desempenho e o subsequente desempenho efetivo (HIRIYAPPA, 2018).

Estas diferentes linhas teóricas são fontes de subsídios para explicar a motivação humana. No presente estudo, elas serão utilizadas como suporte para tentar entender a motivação dos discentes com relação aos cursos de licenciatura.

As teorias psicológicas a respeito da motivação humana podem ser aplicadas em diferentes contextos, pois, seja qual for o cenário, o comportamento humano é um tipo de comportamento, por vezes instintivo, mas a maioria motivada. A motivação está associada a tensão persistente que impulsiona o sujeito a um determinado comportamento para satisfazer uma ou mais necessidades. Deste paradigma se apresenta o conceito de ciclo motivacional (CHIAVENATO, 2003).

O processo motivacional funciona de forma circular, suas fases por vezes se alternam por outras se repetem. O organismo humano tende a estar em equilíbrio, mas tal equilíbrio é rompido quando emerge uma necessidade. Neste momento, o equilíbrio dá lugar a tensão ou estresse que permanece enquanto a necessidade não é satisfeita. Tal desequilíbrio é um estado gerador de ansiedade e estresse que depreende grande gasto energético físico e mental. Quando a necessidade é alcançada o equilíbrio retorna ao seu status normal (CHIAVENATO, 2007).

O ciclo motivacional pode ser resolvido por meio da satisfação da necessidade que consequentemente implica na liberação da tensão contida e retorno ao equilíbrio dinâmico do organismo. Determinadas necessidades humanas exigem um ciclo muito rápido e repetitivo, como é o caso das necessidades fisiológicas de alimentação, sono, repouso, etc. Também existem necessidades com um ciclo mais longo de tempo como as de afiliação, associação. Já as necessidades como auto realização podem durar uma vida toda (CHIAVENATO, 2007).

Apesar de existir um ciclo processual para satisfação das necessidades, nem sempre o ciclo motivacional se completa. Muitas vezes, o sujeito não chega a alcançar a satisfação total ou parcial de uma necessidade. Desta forma, para solucionar os ciclos motivacionais três diferentes maneiras se apresentam:

Satisfação da necessidade: com descarga da tensão e retorno ao estado anterior de equilíbrio dinâmico. O ciclo motivacional se completa. Frustração da necessidade: Quando alguma barreira impede a satisfação da necessidade, que permanece insatisfeita e mantém o estado de tensão no organismo. Mantem-se o estado de desequilíbrio e tensão. Compensação ou transferência: Ocorre quando o indivíduo tenta satisfazer uma necessidade impossível de ser satisfeita através da satisfação de outra necessidade complementar ou substitutiva (CHIAVENATO, 2007, p. 279).

Cada uma dessas possibilidades envolve uma infinidade de nuances e variações intermediárias. Em síntese, o ciclo motivacional pode ser explicado por meio de seis variáveis 1) equilíbrio, 2) estímulo ou incentivo, 3) necessidade, 4) tensão, 5) comportamento e 6) barreira. O organismo humano permanece em equilíbrio até que surja um estímulo gerador de tensão que o impulsiona a um determinado comportamento ou que o possibilite a satisfação de uma necessidade. Quando a necessidade é satisfeita o equilíbrio retorna (ANDRADE, AMBONI, 2017).

Outro aspecto relevante ao estudo diz respeito ao confronto entre motivação e desmotivação. A Teoria da higiene-motivação foi criada pelo psicólogo Frederick Herzberg em 1975 que tomou como ponto de partida a teoria de Maslow, divergindo em alguns pontos. Tal linha teórica contribui para a compreensão sobre os processos de motivação e a desmotivação e a lacuna existente entre tais variáveis.

Segundo sua linha teórica as pessoas têm dois conjuntos de necessidades, sendo as necessidades de motivação e as necessidades de higiene. As necessidades de motivação estão relacionadas com fatores com autonomia, responsabilidade, oportunidades de crescimento e desenvolvimento, noção de realização e sucesso. As necessidades de motivação quando atendidas motivam as pessoas a determinado objetivo (ROBBINS, 2005).

Já as necessidades de higiene estão relacionadas ao contexto físico e psicológico do ambiente como, por exemplo, local agradável, confortável, limpo, boas relações interpessoais, liderança adequada. Quando as necessidades de higiene são atendidas não se observa altos níveis de motivação, mas, se não atendidas os níveis de desmotivação são muito elevados. Assim, atender as necessidades de higiene previne a desmotivação; mas não chegam a motivar. Para motivar é preciso observar as necessidades de motivação (ROBBINS, 2005).

A ESCOLHA PELOS CURSOS DE LICENCIATURA

O mapa do Ensino Superior no Brasil de 2017 mostrou que houve uma queda no número de matrículas nos cursos de licenciatura. Entre os anos de 2010 e 2016, os bacharelados apresentaram um crescimento de 28%, já os cursos de licenciatura tiveram uma queda de 5%.

Tais dados preocupam especialistas que alertam para risco de “apagão” de professores e sugerem a adoção de medidas que possam incentivar bacharéis a lecionar (ACN, 2017).

Através de buscas feitas a acervos literários sobre o tema alguns fatores foram elencados por apresentar algum tipo de vínculo com a motivação para os acadêmicos no momento da escolha do curso de licenciatura. A destacar identificação com a profissão, sucesso profissional e acessibilidade.

Com relação a identificação com a profissão, infelizmente, os dados obtidos mostram que na maior parte das vezes os alunos que optam pelos cursos de licenciatura não o fazem pelo desejo de formar-se ou de ser professor e não colocam a profissão de professor como meta para atuação profissional (FRASSON, CAMPOS, 2012). Estes foram os resultados de uma pesquisa feita por meio de entrevista com 20 alunos do último ano do curso de licenciatura em Ciências Biológicas de uma universidade pública.

A arte de ensinar é uma das mais antigas profissões assemelhando-se a medicina e ao direito. Durante muito tempo a docência foi tratada como uma vocação, apostolado ou sacerdócio leigo. Para o exercício de tal ofício era necessário desenvolver qualidades morais necessárias a todo bom mestre para lidar com os jovens aprendizes e a docência era altamente prestigiada, apesar de não reconhecida como sendo uma profissão (LESSARD, 2012).

Durante as últimas décadas, muitas mudanças aconteceram: massificação da educação, burocratização dos sistemas educativos, sindicalismo docente, busca pelo reconhecimento do ensino como ofício e luta pelo reconhecimento dos docentes como trabalhadores com qualificações que deveriam ser adequadamente tratados na esfera material, social e simbólica (LESSARD, 2012).

Com a nova identidade da profissão outras releituras e processos de identificação são estabelecidos e se distanciam de outras épocas em que o professor era um mero transmissor de conhecimentos supostamente acabados e desprovidos de criticidade.

Outro fator observado na literatura diz respeito ao sucesso profissional. Qualquer que seja a carreira escolhida tal requisito é algo muito desejado. Porém, não é fácil decidir qual carreira escolher e nem se terá sucesso nesta escolha. Trata-se de uma decisão que apresenta influência direta sobre toda uma vida e apesar disso, tal escolha é feita, em geral, em uma idade muito tenra e por vezes imatura.

Para Freud diante da necessidade de se tomar uma decisão de menor relevância uma boa estratégia seria avaliar os prós e os contras, os benefícios e os malefícios, as vantagens e as desvantagens. Porém, em assuntos vitais, tal qual é a escolha de uma profissão, tal tomada de

decisão deve prover mais do inconsciente; deve vir de algum lugar dentro de nós. As decisões de maior relevância pessoal devem provir das necessidades mais íntimas do ser humano (FREUD, 1974).

Tomando por base o pensamento freudiano pode-se inferir que a pressão exercida sobre o jovem para a escolha de sua profissão poderá por vezes fazê-lo optar por uma opção que não seria a mais adequada para o seu íntimo. A escolha do curso que o levará a uma profissão torna-se um jogo da sorte. As pressões econômicas, sociais e externas podem conduzir a escolhas equivocadas que não traduzem sua gana profissional.

As mudanças no mercado de trabalho estão atreladas a fatores objetivos e subjetivos. É por isso que ao escolher o curso que levará o aluno a profissão que irá exercer a escolha não se restringe a características pessoais. Fatores como o contexto histórico e o ambiente sociocultural em geral determinam a escolha. Levantar tais variáveis é ponto de reflexão visto que conforme Valle (2006) a carreira docente mantém forte ligação com a formação identitária e com a vivência diária que ocorre na sala de aula. Em geral, a docência é uma profissão fortemente relacionada a dom e vocação, amor por lecionar, amor ao aprendiz, amor pelo saber.

As tradicionais estruturas educacionais estão passando por profundas transformações. Nesse novo cenário é preciso recriar, inovar, desconstruir e reconstruir concepções antes enraizadas na educação. Para toda essa empreitada é preciso ter ânimo iniciativa, disposição. E como empreender energia em algo dessa magnitude se o profissional não gostar da profissão? É preciso ver na profissão algo desafiador que conduz ao aprimoramento das habilidades e que se traduz em um sentimento de missão cumprida (BEZERRA, 2018).

Com relação a acessibilidade muitas dificuldades são observadas para o acesso ao ensino superior. Compreender tais fatores é de grande relevância, primeiro porque em nosso País há um alto nível de defasagem com relação ao número de pessoas adultas que já conseguiram concluir esse nível de ensino. Baseando-se no gênero observou-se que as mulheres apresentaram um percentual de (17,5%) e os homens (13,7%). Com relação a raça 9,3% pretos ou pardos e, 22,9% pessoas brancas tiveram acesso ao ensino superior (IBGE-PNAD, 2017).

Buscando conhecer a respeito das principais dificuldades encontradas pelos alunos para o acesso ao ensino superior diferentes obstáculos foram procurados na literatura. Um dos principais elementos desmotivadores de acordo com a pesquisa realizada por Moraes e Rodrigues (2009) são as dificuldades relacionadas a falta de recursos financeiros, seja para ingressar no ensino superior, seja para manter-se no curso durante todo período até sua finalização.

Durante o presente estudo diferentes pressupostos teóricos foram abordados a respeito da motivação bem como apontamentos a respeito de alguns fatores que motivam os acadêmicos à licenciatura. Porém, em contra partida existem também fatores de desmotivação e para entender melhor tais fatores foram reunidos e sistematizados estudos que abordam o tema apresentando seus resultados.

Os fatores desmotivadores mais indicados foram: desvalorização profissional (KOZELSKI, 2014; GATTI, 2009); sobrecarga de trabalho (SILVA, PEREZ, 2012; NORONHA, 2008); violência nas escolas (TAVARES, PIETROBOM (2016); conflito de funções (TARTUCE, NUNES, ALMEIDA; 2010; ARANHA, 1996; (RAMOS, 2005); más condições de trabalho (CRUZ, LEMOS, 2005; GASPARINI, BARRETO, ASSUNÇÃO, 2005; NORONHA, 2001); baixa remuneração (MORENO, 2017; PINHO, 2016); deficiências metodológicas e falta de material/equipamento (HECKLER, SARAIVA, OLIVEIRA FILHO, 2007); divergência entre teoria e prática (FREIRE, 2011).

MARCO METODOLÓGICO

Esta pesquisa foi realizada na Universidade Estadual de Goiás (UEG) Campus Quirinópolis. Trata-se de uma pesquisa quantitativa e descritiva cujo objetivo geral é investigar os motivos que levam os acadêmicos a optarem pela licenciatura. As pesquisas foram realizadas durante o mês de março e a coleta de dados foi concluída no início do mês de abril no primeiro semestre do ano letivo de 2009. Os cursos de licenciatura contemplados foram: Geografia (Noturno); Educação Física (Matutino e Vespertino); Histórias (Noturno); Letras (Noturno); Matemática (Noturno) e Pedagogia (Noturno, Matutino e Vespertino).

Para a realização deste estudo, foi aplicado um questionário que buscou investigar a motivação nos alunos dos cursos de licenciatura. Antes de dar início a aplicação do questionário final foi feito um questionário piloto para observar a necessidade de novos questionamentos, ou reformulação de perguntas. Após as adequações necessárias o questionário foi aplicado a um total geral 766 alunos do primeiro ao sétimo período letivo. O questionário foi composto por 30 questões considerando que as quatro primeiras foram perguntas de identificação e durante o questionamento, a depender da resposta, eram gerados novos questionamentos.

Foram considerados os aspectos éticos que envolvem as pesquisas com seres humanos. Todos os procedimentos adotados estavam de acordo com a Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012. Os participantes da pesquisa receberam todas as informações sobre todos os procedimentos, objetivos, riscos e benefícios e contato da pesquisadora para casos de

dúvidas. Também foram informados de que teriam ampla oportunidade de recusar-se a responder qualquer pergunta ou em qualquer momento desistir de participar da pesquisa sem prejuízo algum. Todos os dados da pesquisa foram mantidos sob sigilo, sendo acessados somente por pessoas autorizadas ligadas a elaboração da pesquisa e os resultados foram utilizados com finalidades estatísticas sem uso da identidade individual.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Durante a presente pesquisa foram entrevistados 766 acadêmicos distribuídos entre os diferentes períodos letivos (1º ao 7º período) dos Cursos de Licenciatura da UEG campus Quirinópolis. A maior parte dos acadêmicos era do sexo feminino com 74% e com 26% os acadêmicos do sexo masculino o que indica uma forte associação entre os cursos os Cursos de Licenciatura e o sexo feminino. Tal resultado é ratificado pelas pesquisas feitas pelo Censo da Educação Superior de 2018 que mostram que as mulheres são maioria em todas as faixas etárias para os cursos profissionais da Educação Básica (INEP, 2019).

Neste ponto da análise vale refletir a respeito de algumas disparidades que ainda perpetuam na sociedade brasileira. Em se tratando da docência no ensino básico as mulheres são maioria. Dos 2,2 milhões de professores que lecionam até o ensino médio 1,8 milhões são mulheres, ou seja, quase 82%. Já nas Universidades em que as faixas salariais são bem maiores a predominância é masculina com uma proporção de 54,72% para eles e 45,28% para elas (LUGARINI, 2018).

De acordo com a linha teórica criada por Frederick Herzberg a motivação está relacionada com necessidades de autonomia, responsabilidade, oportunidades de crescimento e desenvolvimento, noção de realização e sucesso. Em situações em que estes fatores são atendidos gera-se motivação para que as pessoas se movimentem rumo a determinado objetivo (ROBBINS, 2005).

Em busca de manter a motivação nos cursos de Licenciatura, é preciso atentar-se para a igualdade de oportunidades e equidade de gênero de forma que as tais questões são se constituam como um fator desestimulante na profissão.

No que tange ao número de matrículas por período letivo o que se pode constatar é uma queda gradativa no número de matriculados. Em uma média geral que abrangeu todos os cursos com relação ao número de matrículas e o período letivo se pode perceber que nos primeiros períodos se estabelece um declínio acentuado e posteriormente uma queda ainda é observada,

porém de uma forma menos brusca. Porém, ao comparar o primeiro com o último período observa-se que o número de matrículas caiu praticamente pela metade.

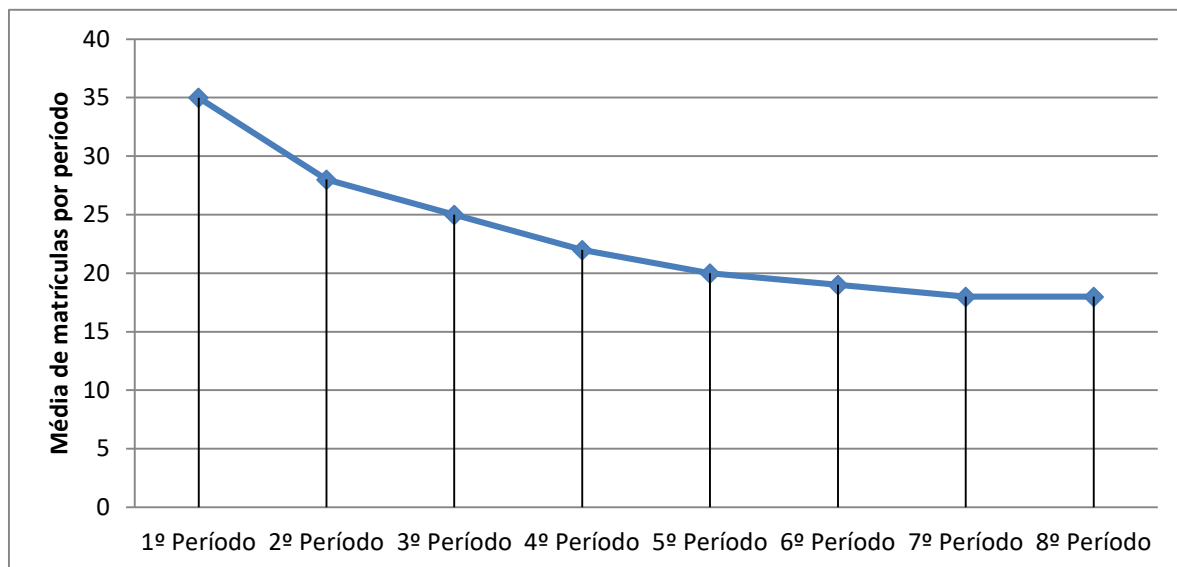


Gráfico 1 - Demonstrativo do número de matrículas por período letivo

Fonte: Pesquisa UEG - Quirinópolis (2019)

Em geral, o período com maior número de alunos é o primeiro. Neste o acadêmico tem uma oportunidade inicial de comparar as expectativas que possui sobre o curso escolhido e a realidade encontrada em sala de aula. É neste primeiro momento que alguns acadêmicos têm uma oportunidade mais consistente para tomar a decisão de desistir ou continuar. Evidentemente algumas desistências estão relacionadas a motivos de força maior. Porém, na tentativa de apresentar explicações para o índice significativo para a redução do número de alunos recorreu-se a Teoria da Expectativa de Victor Vroom apresentada durante o marco teórico do presente estudo. Alguns comportamentos decorrentes da motivação estão diretamente correlacionados com a percepção do indivíduo a respeito de certas recompensas que virão por intermédio de determinados desempenhos.

Assim, se o acadêmico entende que o seu esforço e dedicação para fazer o curso de licenciatura durante quatro anos ao final não será recompensado adequadamente seja do ponto de vista material ou em decorrência do status social da profissão escolhida o seu nível de motivação irá decair consideravelmente a ponto de fazê-lo desistir do curso por entender que a recompensa não vale o esforço. O contrário também é verídico. Se o acadêmico percebe que o esforço empreendido apresenta possibilidades de recompensas satisfatórias o seu nível de motivação aumentará consideravelmente (VROOM, 1964).

Questionamentos iniciais buscaram conhecer o perfil da amostra selecionada o instrumento de coleta de dados voltou-se a investigações mais relacionadas a motivação propriamente dita buscando saber se o acadêmico identificava-se com o curso escolhido. Os resultados mostraram que a maior parte dos acadêmicos afirma identificar-se com o curso escolhido em uma proporção de 84% para os que se identificam e 16% para os que afirmam não identificar-se razoavelmente com o curso.

A identificação com o curso escolhido também é fundamental no momento da escolha. Apesar de a maior parte dos acadêmicos com 84% afirmaram ter afinidade com o curso e uma parcela de 16% indicou que possuem identificação razoável.

A identificação é um conceito atrelado a definição de identidade (pessoal, social e nacional). Faz alusão a um conjunto de traços de personalidade, aspectos culturais, históricos-sociais, políticos, econômicos que geram a construção de um centro de referência (BARBOSA, 2003).

Em termos simplistas a identificação pode ser entendida como sendo a ação ou o processo de identificar-se ou identificar algo, ou seja, reconhecer algo que se estava a procura; ter as mesmas crenças, propósitos, valores ou semelhanças. E nestes termos Soares, et al (2010) adverte “a escolha de uma profissão jamais prescinde deste suporte identificatório”. Aqui reside um importante aspecto atrelado a motivação, entretanto, nem sempre o acadêmico tem a percepção consciente de tal aspecto e a decisão é baseada mais em fatores mercadológicos, status social ou fatores econômicos que em sua identificação pessoal com o curso.

Outro ponto investigativo da pesquisa voltou-se a conhecer a respeito das vantagens percebidas pelos acadêmicos com relação a fazer um curso de licenciatura. As vantagens indicadas foram: crescimento pessoal (63%) e independência profissional (23%). Em 7% dos casos os acadêmicos não apontaram uma vantagem específica e alguns índices menores ficaram por conta de mais respeito no mercado de trabalho (5%) e atender a expectativa da família (2%).

A Teoria das necessidades humanas desenvolvida por Maslow prevê que assim que atendidas as necessidades primárias (fisiológicas/segurança) o ser humano sentir-se-ia motivado para buscar formas para atender a necessidades secundárias como as necessidades sociais, de estima e de auto realização. Sendo assim, á luz dessa linha teórica os acadêmicos do curso de licenciatura já estariam com as necessidades primárias atendidas e, portanto, estariam em busca de atender necessidades mais elevadas (MCSHANE, VON GLINOW, 2013).

Tais pressupostos são criticados. Para Maslow o indivíduo somente viria a sentir-se motivado a buscar necessidades mais elevadas quando atendidas as necessidades mais

primárias. Mas, muitos defendem o ponto de vista de que as necessidades não seguem uma hierarquia. Elas existem, mas de forma aleatória. Sendo assim, o fato de os acadêmicos indicarem o crescimento profissional na maior parte das vezes, conforme resultado da pesquisa, pode não indicar que as outras necessidades inerentes a natureza humana já estejam satisfeitas.

Na tentativa de melhor compreender o fenômeno em questão buscou-se investigar os principais fatores que motivaram a escolha pelo curso. Com relação a este aspecto as mais variadas causas de motivação foram alegadas e para fins de análise tais motivações foram agrupadas em quatro tipos: fatores internos; fatores econômicos; comodidade e fatores externos. Os fatores externos foram responsáveis por 19% dos casos. As comodidades por 22%. Os fatores econômicos por 29% e a maior indicação ficou por conta dos fatores internos com 30%.

Ao refletir sobre os resultados recorre-se a Teoria dos dois fatores (motivação e higiene) criada por Frederick Herzberg em 1975. As necessidades de motivação estão relacionadas com fatores com autonomia, responsabilidade, oportunidades de crescimento, noção de realização e sucesso. As necessidades de higiene estão relacionadas ao contexto físico e psicológico do ambiente como, por exemplo, local agradável, confortável, limpo, boas relações interpessoais (ROBBINS, 2005).

Sendo assim, entende-se que os três primeiros fatores apontados pelos resultados: fatores externos, comodidades e econômicos estão mais voltados a características do fator higiene apresentado na Teoria dos dois fatores. Em se tratando dos fatores externos (influência de amigos e familiares, prestígio social da carreira) reconhece-se o impacto motivacional inicial, mas que somente seriam interessantes se alinhados com os próprios objetivos.

As comodidades (menor concorrência, facilidade de acesso, proximidade com a área de conhecimento desejada) são uma forma de facilitar o ingresso e permanência no curso, mas nem um pouco motivadoras. Os fatores econômicos (possibilidades de rendimentos, enquadramento no orçamento, facilidade de inserção no mercado) são altamente relevantes em um mundo capitalista podendo inclusive inviabilizar a decisão de fazer o curso, mas sem motivação a longo prazo.

Já em se tratando dos fatores internos (vocação para lecionar, desejo de atuar como agente motivador, fazer a diferença, paixão pelo curso, sonho de infância) observa-se um aspecto mais voltado a fatores de motiva o, visto que em decorrência dos mesmos   possível aproximar-se de elementos como: autonomia, responsabilidade, oportunidades de crescimento e desenvolvimento, no o de realiza o e sucesso, se combinado a alguns outros aspectos.

Os acadêmicos foram questionados sobre o fato destes já terem pensado sobre desistir do curso e migrar para outro. Com relação a tal aspecto a maioria afirmou não ter pensado em desistir com 78% e em 22% dos casos o acadêmico afirmou cogitar a possibilidade.

No marco teórico foi apresentado o ciclo motivacional que compreende uma infinidade de nuances e variações intermediárias. Com isso, pretende-se dizer que a motivação não é constante. O organismo humano permanece em estado de equilíbrio até que surja uma estimulo gerador de tensão que o impulsionará a determinado comportamento que o possibilite a satisfação de determinada necessidade. Esta quando satisfeita permite que o equilíbrio psicológico retorne (ANDRADE, AMBONI, 2017).

Isso influencia em dizer que determinados acontecimentos podem fazer com que a motivação dos acadêmicos sofram oscilações, mas se a necessidade de concluir o curso de licenciatura for maior que outras necessidades é provável que a motivação se mantenha até que tal necessidade seja satisfeita ou o individuo entrará em um estágio de frustração ou compensação.

Alguns dos motivos alegados para desistirem do curso foram: desanimo, dificuldades com transporte, não gostou do curso, dificuldades em conciliar trabalho e estudos, expectativa divergente da realidade.

Os entrevistados foram questionados sobre quais são as coisas que mais gostavam no ensino superior do curso de licenciatura. Dentre os aspectos apontados estão os professores com 16%, a convivência social com 19%, a sensação de realização por estar fazendo um curso superior e a oportunidade de aprender com o indicador mais alto de 35%. Analisando as respostas, pode-se observar a indicação de fatores que estão relacionados com a motivação tais quais: oportunidade de aprender, sensação de realização, convivência social.

Tais indicações estão alinhadas com a Teoria ERG³⁷ criada por Clayton Alderfer afirma que há três grupos de necessidades essenciais, sendo: 1) existência, 2) relacionamento e 3) crescimento, daí a sigla ERG, em inglês (ROBBINS, 2005). Sendo assim, o que os acadêmicos afirmaram que mais gostam está totalmente voltado aos fatores motivacionais da referida teoria.

Por outro lado, questionou-se aos acadêmicos sobre o que eles menos gostam no Curso Superior de Licenciatura. Houve 6% da amostra que afirmaram não haver nenhum fator que não gostam, porém aqueles que indicaram apontaram professores com 2%; violência nas proximidades com 5% e organização administrativa com 7%. Com indicadores iguais ou

³⁷ ERG = Existence, Relatedness and Growth (N.T.)

superiores a 10% ficou a convivência social 10%, o despreparo metodológico com 13%, a infraestrutura com 17% e em primeiro lugar com um indicador de 24% as Greves/Faltas/Cancelamentos de aulas. Além das alternativas de múltipla escola havia a opção outros e esta foi escolhida por 16% da amostra e foram apontados aspectos com falta de material didático, distância de acesso, disciplinas à distância, falta ar condicionado, falta de professor.

Já os principais fatores que menos gostam estão mais vinculados aos fatores de higiene da Teoria dos dois fatores, tais como: Greves/faltas/cancelamentos de aula; infraestrutura; despreparo metodológico. Ou seja, fatores que sozinhos não causam motivação mais que sua ineficácia acaba por desmotivar.

Reconhecendo que o entrosamento social repercute influências adaptativas questionou-se aos acadêmicos se da parte deles houve algum tipo de insegurança com relação a turma. A maior parte dos acadêmicos com um indicador de 83% afirmou não se sentir insegura com relação à turma. Entretanto, 17% afirmou sentir-se insegura justificado por: alto nível de desistências, timidez em excesso, muitos adolescentes, medo de não se enturmar ou conseguir acompanhar a turma, medo da não aceitação, primeira experiência, dentre outros.

Na Teoria das necessidades de MacClelland são destacadas, três tipos de necessidades: realização, poder e associação. Para a análise da pesquisa será destacada a necessidade de associação. Os indivíduos possuem a necessidade de ter relacionamentos interpessoais próximos amigáveis (ROBBINS, 2005).

Dessa forma, para sentir-se motivados os acadêmicos tem a necessidade de sentir-se aceito pelo grupo, valorizar o trabalho em equipe, e a cooperação. (ROBBINS, 2005). Para atender a essa necessidade os cursos de licenciatura mais motivadores seriam aqueles voltados ao desenvolvimento de um trabalho integrado, em equipe, favorecendo a colaboração em detrimento da competição.

Outro importante ponto de investigação relacionou-se às expectativas dos acadêmicos com relação ao curso. Assim, buscou-se saber o que estes esperavam do curso. Com relação a este quesito muitos acadêmicos optaram por múltiplas escolhas. Os que escolheram outros indicaram retorno financeiro. A rede de contatos ficou com um indicador de 3%, novas amizades 7%. Realização pessoal 25%. Inserção no mercado de trabalho 26% e conhecimento 38%.

Também com relação a esse resultado pode-se observar que a aquisição de conhecimentos destacou-se como sendo a maior expectativa dos acadêmicos com relação ao

curso de licenciatura. Neste ponto vale discutir algumas especificidades inerentes aos cursos de licenciatura cuja função profícua é “ensinar a ensinar”.

Reconhecidamente, o conhecimento é fator chave. Trata-se de uma modalidade de formação superior voltada em específico para a docência (MEC, 2014). Refere-se a uma formação que detém um status diferenciado visto ser base para a formação de todas as demais profissões.

Na docência além de ser importante dominar a própria área de atuação é imprescindível saber lidar com o próprio conhecimento, refletindo sobre este, apoiando a construção de novos saberes, desconstruindo e reformulando novos conhecimentos. Dentre outros, este é um dos motivos que a formação inicial deve dar uma base sólida de conhecimentos para os acadêmicos que como futuros profissionais da docência vão atuar diretamente com o conhecimento em seus diferentes aspectos.

Não preparar para a autonomia no mundo de hoje, onde a comunicação é um dos principais fatores de ação política, profissional e pessoal, é fazer do estudante um servo do sistema, um cidadão sem condições de usar seus direitos, um profissional sem capacidade de pensar a sociedade (CERVI, RAUSCH, 2014, p. 1).

Diante das expectativas apresentadas foi questionado aos acadêmicos se o curso estava atendendo tais expectativas e em qual medida. Em 100% dos casos os acadêmicos afirmaram que as expectativas estão sendo atingidas, porém, em níveis diferentes. Não houve indicadores para ruim ou pouco. Para razoável o indicador foi de 8%, para alto de 32% e a maior parte optou pelo nível bom com 60%.

Com relação ao nível de atendimento às expectativas o resultado foi relativamente positivo vista que a maioria dos acadêmicos afirmou que suas expectativas estavam sendo atendidas em nível bom (60%) ou alto (32%). Porém, em alguns casos o resultado razoável (8%) indicaram insatisfação. A insatisfação por sua vez, gera desmotivação.

Em último questionamento buscou-se saber se o curso escolhido estava alinhado com os planos futuros dos acadêmicos e de qual forma. Responderam de forma afirmativa 91% dos acadêmicos contra-postos por 9% que responderam negativamente.

Dentre os acadêmicos que responderam sim afirmando que o curso escolhido está alinhado aos planos futuros as justificativas foram: - Pretensão de ministrar aulas no futuro; - Pretensão de lecionar a nível superior; - Questões pessoais; - Ingressar no mercado de trabalho; - Ser professora na própria cidade; - Atuar na educação; - Prestar concursos públicos; - Seguir na área a qual se identifica.

De certa forma, todas as respostas estão indicando o desejo de atuar na docência e neste ponto se dá o encontro entre o curso e os planos futuros do acadêmico.

Dentre os acadêmicos que responderam não afirmando que o curso escolhido não está alinhado aos planos futuros as justificativas foram: - Não pretendo lecionar; - Desejo mudar de área; - Não tenho vocação para lecionar. Neste ponto se pode afirmar que a falta de alinhamento entre o curso e os planos futuros é algo extremamente desmotivador, pois em até certa medida perde o objetivo.

Uma das funções essenciais da motivação está justamente em despertar nos indivíduos uma energia interna capaz de fazê-los se movimentar rumo a determinado objetivo. No ciclo motivacional pode-se perceber que a motivação passa a existir justamente de uma necessidade ou objetivo. Tal tensão gera um estado de desequilíbrio que se completa justamente com o eficaz alcance do seu objetivo (CHIAVENATO, 2007).

O ideal seria que todos os acadêmicos tivessem objetivos claros e bem definidos existindo correlação entre sua preparação acadêmica e o alinhamento com seus objetivos futuros, pois, dessa forma a motivação serviria de combustível para impulsioná-lo a ação.

Por todos esses fatores, os cursos de licenciaturas devem refletir a respeito não somente da formação dos acadêmicos, mas também da motivação dos discentes visto que a partir dessa formação inicial e sob tal base que será construída a carreira docente.

CONCLUSÃO

Atualmente, a Licenciatura defronta-se com alguns desafios que repercutem na queda no número de alunos matriculados gerando a possibilidade de se estabelecer um “apagão” de professores. Neste ponto, muito mais que refletir sobre os aspectos técnicos da formação docente há que se considerar os fatores motivadores ou desmotivadores que cercam uma profissão tão nobre e relevante como é a docência.

No presente estudo pode-se observar que os fatores de motivação dos acadêmicos dos Cursos de Licenciatura da UEG campus Quirinópolis estão mais associados com fatores internos, emocionais e psicológicos e relacionados com necessidades de autonomia, responsabilidade, oportunidades de crescimento e desenvolvimento, noção de realização e sucesso.

Apesar dessa característica foi demarcada a importância e influência dos aspectos econômicos e mercadológicos. Isso porque os fatores que provocam a desmotivação estão mais associados aos fatores voltados às necessidades de higiene, ou seja, ao atendimento de

necessidades que não causam necessariamente a motivação, mas a sua falta necessariamente desmotiva.

REFERÊNCIAS

ACN - Agência Câmara de Notícias. Educação e cultura. **Mapa do Ensino Superior no Brasil mostra queda nas matrículas em licenciaturas**. 2017.

ANDRADE, R.; AMBONI, N. **TGA – Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Elsevier Brasil, 2017.

ARANHA, MLA. **Filosofia da Educação**. 2 ed. São Paulo: Moderna, 1996.

BEZERRA, SMS. **Professor, faça da docência uma carreira de sucesso**. 2018.

CHIAVENATO, I. **Administração: teoria, processo e prática**. 4 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

_____. **Introdução a teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. 7 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CRUZ, RM; LEMOS, JC. **Atividade docente, condições de trabalho e processos de saúde**. Motrivivência Ano XVII, Nº 24, P. 59-80 Jun./2005.

FRASSON, MV; CAMPOS, LM. Lunardi. **A opção pela licenciatura e pela profissão de professor: razões reveladas pelas vozes de licenciandos em Ciências Biológicas**. 2012.

FREIRE, P. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. São Paulo: Paz e Terra, 2011.

FREUD, S. **O Mal-estar na Civilização**. In: O Futuro de uma Ilusão, o Mal-estar na Civilização e Outros Trabalhos. Rio de Janeiro: Imago, 1974. pp. 75–174.

GASPARINI, SM; BARRETO, SM; ASSUNÇÃO, AA. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 189-199, maio/ago. 2005.

GATTI, BA. et. al. **Atratividade da carreira docente no Brasil**. São Paulo, outubro de 2009. IN: Estudos e Pesquisas Educacionais. N. 01 Fundação Victor Civita, consulta feita em maio de 2010.

GIL, AC. **Gestão de Pessoas**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

HECKLER, V; SARAIVA, MFO; OLIVEIRA FILHO, KS. Uso de simuladores, imagens e animações como ferramentas auxiliares no ensino/aprendizagem de óptica. **Rev. Bras. Ensino Fís.**, São Paulo, v. 29, n. 2, p. 267-273, 2007.

HIRIYAPPA, B. **Gestão de Motivação e Suas Teorias**. São Paulo: Babelcube Inc., 2018.

IBGE – PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Educação 2007. PNAD continua. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**.

KOZELSKI, AC. Professor: uma carreira em extinção ou falta de motivação? **Revista Intersaberes**. v. 9, n.17, p.178-188, jan. – jun. 2014.

LESSARD, C. **O ofício de professor: História, perspectivas e desafios internacionais**. São Paulo: Vozes Limitada, 2012.

MCSHANE, SL.; VON GLINOW, MA. **Comportamento Organizacional**: Série A. São Paulo: AMGH Editora, 2013.

MORAIS, KS. RODRIGUES, SR. **A dificuldade do ingressante no ensino superior para seu ingresso e permanência no curso**. 2009.

MORENO, AC. **99% dos professores brasileiros ganham em média menos de R\$ 3,5 mil, diz estudo**. G1. 22/06/2017.

MOTTA, PR; SCHMITT, VGH. **Desafios gerenciais em defesa**. Rio de Janeiro: FGV, 2016.

NORONHA, MMB. **Condições do exercício profissional da professora e dos possíveis efeitos sobre a saúde**: Condições do exercício profissional da professora e dos possíveis efeitos sobre a saúde estudo de casos das professoras do ensino fundamental em uma escola pública de Montes Claros, Minas Gerais. Dissertação (Mestrado) Faculdade de Medicina da UFMG. Belo Horizonte, 2001.

NORONHA, MMB; ASSUNCAO, AA; OLIVEIRA, DA. O sofrimento no trabalho docente: o caso das professoras da rede pública de Montes Claros, Minas Gerais. **Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 1, p. 65-86, Jun. 2008.

PINHO, A. Folha de São Paulo. **Educação. Professor recebe até 39% menos que profissional com igual escolaridade**. 14/11/2016.

RAMOS, JMM. **Educação de qualidade**. São Paulo: Edições Loyola, 2005.

ROBBINS, S. **Comportamento Organizacional**. 11 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SILVA, MHA; PEREZ, IL. **Docência no Ensino Superior**. Curitiba: IESDE, 2012.

TARTUCE, GLBP; NUNES, MMR; ALMEIDA, PCA. Alunos do ensino médio e atratividade da carreira docente no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, v.40, n.140, p. 445-477, maio/ago. 2010.

TAVARES, PA; PIETROBOM, FC. Fatores associados à violência escolar: evidências para o Estado de São Paulo. **Estud. Econ.**, São Paulo, v. 46, n. 2, p. 471-498, Jun 2016.

VALLE, I. R. Carreira do Magistério: uma Escolha Profissional Deliberada? **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, Brasília. v. 87, n. 216, pp. 178-187, 2006.

*Enviado em: 01/07/2020.

*Aceito em: 07/07/2020.